

Magazin **Wirtschaft**

Ein Service der IHK für Unternehmen in der Region Stuttgart

Keine Angst vor Zeitarbeit

Seite 6

Wann Sie als Geschäftsführer haften

Seite 18

Energieaudit: Mehr als lästige Pflicht

Seite 24



TITELTHEMA



Dass sich Zeitarbeit lohnt, hat Philipp Brandenburg (rechts) selbst erfahren: Der junge Mann war als „überlassener“ Arbeitnehmer für das Göppinger Recyclingunternehmen DU tätig – jetzt hat ihn Geschäftsführerin Beate Schwarz (links) in eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer übernommen.

Fotos: Silicya Roth

Zeitarbeit schafft Luft zum Atmen

Langfristige Krankheitsvertretung, saisonale Nachfrageschwankungen oder nicht planbare Auftragspitzen – in kleinen und mittleren Unternehmen gibt es viele Situationen, in denen man nur mit Hilfe von Zeitarbeitern lieferfähig bleibt. Nur wenige reden darüber – und das ist schade, denn mehr Offenheit könnte das längst überholte Schmuddelimage der Branche korrigieren.

Rund 120 Zeitarbeitsfirmen tummeln sich auf dem Arbeitsmarkt der Region Stuttgart. Darunter gut zehn große Player wie Randstad, Manpower oder Hofmann, die bundesweit mit 70 und mehr Niederlassungen und zehntausenden Zeitarbeitern in vielen Branchen präsent sind. Nur sie sind in der Lage, binnen Tagen einem einzelnen Kunden 50, 100 oder mehr Zeitarbeiter mit einem bestimmten elektrotechnischen oder metallmechanischen Profil zu stellen.

Oft ist diese Größe Voraussetzung, um mit Konzernen überhaupt ins Geschäft zu kommen, die bundes- oder gar europaweit immer mit demselben Dienstleister zusammenarbeiten wollen. Denn diese kulturelle Nähe gewährleistet, dass die Zeitarbeitsfirma umso kompatibler die passenden Leiharbeiter schickt. Diese werden etwa bei der I.K. Hofmann teils in eigenen Akademien und Schulungszentren auf ihre Arbeit vorbereitet.

„Auch in Stuttgart planen wir eine Art Übungsfirma, in der die Arbeitsplätze mancher Stammkunden nachgebildet werden“, sagt Regionalleiterin Kathrin Winter, die für Hofmann in der Region Stuttgart knapp 20 Kunden mit zusammen 550 Zeitarbeitern betreut. Darunter sind Steuerkanzleien, die nur eine Büroangestellte aus ihrem Portfolio buchen, aber auch zwölf Industriebetriebe, die teils 50 und mehr Hilfs- und Facharbeiter gleichzeitig aus ihrem Kontingent beschäftigen. Namen von Kunden erfährt man übrigens nirgends.

Das hat zwar etwas mit Datenschutz und Diskretion zu tun, viel mehr aber offenbar damit, dass Unternehmen noch immer ein Problem damit haben, sich zu einer Praxis zu bekennen, die sie teils seit Jahrzehnten üben. Dabei hat sich die Branche seit den Skandalrecherchen eines Günter Wallraff in den 1980er-Jahren komplett gewandelt, und nur offene Kommunikation und Transparenz aller Beteiligten könnte das damals aufgebaute

Schmuddelimage korrigieren. Denn zwei Dinge sind klar: Zeitarbeitsfirmen sind ein Segen für den Arbeitsmarkt, weil sie ihn auch für schwierige Bewerber durchlässiger machen. Und: Unsere anspruchsvolle Servicegesellschaft, in der jeder alles sofort will, könnte ohne diesen Personalpuffer ihr Leistungsversprechen längst nicht mehr halten.

Die Personaldienstleister bemühen sich daher zunehmend, diese wichtige Rolle der Zeitarbeit in der Wirtschaft sichtbarer zu machen. So hat sich die APM Personal Leasing GmbH in Stuttgart, die mehr als 200 Unternehmen betreut, als bundesweit erster Personaldienstleister einer Mindestlohnzertifizierung durch die Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit (IQZ)

Zeitarbeit ist für uns auch Personalrecruiting

Friedrich Riempp, Chef der Oberboihinger Riempp GmbH

unterzogen. Das Siegel dokumentiere unternehmerische Verantwortung und habe durchaus mehr als Symbolcharakter, sagt APM-Geschäftsführerin Alexandra Grein. Halte ein Zeitarbeitsunternehmen die Mindestlohnbestimmungen nicht ein, dann könne ein betroffener Mitarbeiter nicht nur dieses Unternehmen, sondern auch dessen Kunden verklagen. Neben der Nachzahlung der Lohndifferenz würden dann noch saftige Bußgelder fällig.

Vermittelbare Zeitarbeiter, mit denen die Überlasser Geld verdienen können, sind jedoch ein knappes Gut. Obendrein gibt es in der Region Stuttgart viele – auch viele lokale – Wettbewerber, die von ein, zwei Geschäftsstellen aus oft nur 30 oder 50 Zeitarbeiter im Angebot haben. Da haben verlässliche Zeitarbeiter mit fachlicher Qualifikation und sozialer Kompetenz gerade in der Boomregion

Stuttgart oft freie Wahl, wenn sie nicht gleich auf die Gehaltsliste ihres Lieblingskunden wechseln.

„Wir beschäftigen seit 20 Jahren Elektrofachkräfte von mehreren Zeitarbeitsfirmen“, sagt selbstbewusst Friedrich Riempp, geschäftsführender Gesellschafter der Riempp Industrieservice Elektrotechnik GmbH. Der Oberboihinger Spezialist für Elektroinstallationen sowie Wartung von Maschinen und Anlagen beschäftigt im Raum Esslingen, Tübingen, Reutlingen 160 Monteure bei rund 90 Kunden. Zwischen fünf und zehn Zeitarbeiter ergänzen immer die Belegschaft, allein schon, weil der Unternehmer nicht genug Fachkräfte zur Festanstellung findet.

„Was wir nicht über Zeitarbeiter abdecken können, obwohl wir mit sechs Anbietern kooperieren, fangen wir mit Überstunden oder Subunternehmen auf“, gibt Riempp Einblick in seine Personalstrategie, in der er vor allem auf Ausbildung setzt. Doch selbst hier ist der Nachwuchs knapp. Entsprechend wechseln im Schnitt drei Zeitarbeiter pro Jahr nach sechs Monaten in seine Stammbesellschaft. „Zeitarbeit ist für uns auch Personalrecruiting“, sagt der Spezialist für Maschinenwartung, wemgleich die meisten Neuzugänge über Empfehlung zufriedener Mitarbeiter kämen.

Ein offenes Geheimnis ist allerdings, dass viele Zeitarbeiter ein Handicap haben, weshalb sie nicht in einer Festanstellung arbeiten, sondern immer wieder „überlassen werden“. Häufig sind es Migranten, die mit ihren Sprach- und Qualifikationsdefiziten über diesen Weg den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden. Drogenprobleme, Spielsucht oder eine problematische Persönlichkeit, was zu Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, Fehlern am Arbeitsplatz oder Streit mit Kollegen führen kann, sind weitere Themen, die Zeitarbeitsfirmen bei ihren Klienten in den Griff bekommen müssen, wollen sie ihre Kunden nicht vergraulen.

Nicht selten stehen solche Bewerber im Kontext einer Scheidung, sind mit der Kindererziehung überfordert oder haben flankierende Probleme wie Überschuldung, die Arbeitsenergie und Tatkraft bei den Betroffenen einschränken. Umso erfreulicher ist die Tatsache, dass immer mehr Zeitarbeitsfirmen, ob aus schierer Not oder nachhaltiger Humanität heraus, auch das soziale Umfeld ihrer Klientel betrachten.

Das reicht vom Telefonservice, der den Arbeiter aus dem Bett klingelt, über den Fahrdienst, der den führerschein- oder autolosen Mitarbeiter abholt, bis hin zur Unterstützung, Probleme im Umfeld zu bewältigen. „Wir >

**Automatischer Händetrockner von SCHELLER
JET-POWER HT19**
mit HEPA-Filter
ab **339,-€** zzgl. 19% MwSt.
www.novaplus.de
Nova plus
FACHVERSAND
Novaplus Fachversand GmbH
Stellebergstr. 9 · 73092 Heiningen · Deutschland
Tel.: 07161 965942-0 · Fax: 07161 965942-99
E-Mail: info@novaplus.de

ASBEST DACH
Sanierung vom Experten
Flachdach Neubau / Sanierung
Trapezblech Dach / Fassade
In jeder Größenordnung
mit 43 Jahren Erfahrung
KHS Bedachungen GmbH
71563 Affalterbach
Tel. 07144 / 8349-0
www.flachdach.tel

TourGuide System für professionelle Werksführungen

- Stimmschonend
- Kein Informationsverlust
- Hoher Tragekomfort
- Unbegrenzte Gruppengrößen
- Intuitive Handhabung
Dank uns erfahren Sie mehr!
MEDER
CommTech
www.meder-commtech.de

HALLEN
Industrie- und Gewerbehallen
von der **Planung** und **Produktion** bis zur **schlüsselfertigen Halle**

wolf SYSTEM
Wolf System GmbH
94486 Osterhofen
Tel. 09932/37-0
gbi@wolfsystem.de
www.wolfsystem.de



Foto: Silviya Roth

Über Zeitarbeitsfirmen versuchen oft Arbeitnehmer mit besonderen Handicaps beruflich wieder Fuß zu fassen. Kathrin Winter, Regionalleiterin von Hofmann Personaldienstleistungen, findet es deshalb wichtig, sich auch um die persönlichen Probleme ihrer Mitarbeiter zu kümmern.

vermitteln Menschen, wenn nötig, in die Schuldnerberatung, legen ihnen eine Therapie nahe, die die Krankenkasse zahlt, oder nehmen uns einfach Zeit, ihre Probleme anzuhören und sie zu ermutigen“, gibt Hofmann-Regionalleiterin Kathrin Winter Beispiele für die Vielzahl der sozialen Aktivitäten in der Mitarbeiter-Betreuung.

Üblich sind auch Besuche bei den eigenen Zeitarbeitern am Arbeitsplatz. Der Grund: Der Betreuer zeigt damit Interesse an und Wertschätzung für seinen Mitarbeiter. Etwaige Differenzen mit dem Arbeitgeber oder gegenseitige Wünsche kann er unmittelbar vor Ort und oft sogar präventiv klären. Er schützt damit seinen Mitarbeiter vor Frustration und stellt sicher, dass vereinbarte Regelungen eingehalten werden. Denn ein möglicher Grund, dass es auf Arbeitgeberseiten zu Klagen kommt oder der Zeitarbeiter überfordert abbricht, sind nicht abgesprochene Veränderungen der Tätigkeit, der Arbeitszeit oder des Einsatzortes.

„Gerade, weil nicht jeder Zeitarbeiter die Top-Belastbarkeit hat, ist es wichtig, hier einfühlsam zu agieren“, wirbt nicht nur Winter für Dialog. Denn tatsächlich hört man auch auf Arbeitgeberseite immer wieder von schlechten Erfahrungen. Fragt man aber nach, dann wurden oft eigenmächtig Rahmenbedingungen verändert – meist übrigens auch für die Stammebelegschaft.

Zeitarbeit pauschal zu diskutieren, ist unprofessionell. Mögen die Zeitarbeiter in vielen Fällen das schwächste Glied der Kette sein – manchmal gilt geradezu das Gegenteil. Die Hays AG in Mannheim etwa, die vorwiegend Ingenieure und hochqualifizierte Experten vermittelt, steht für diese andere Realität. Hays bietet abwechslungsreiche Aufgaben zum Beispiel bei Siemens oder Daimler und ist für viele Technikaffine gerade deshalb ein attraktiverer Arbeitgeber als mancher produzierende Betrieb.

Oft ist der Bewerber in der stärkeren Position

Markus Ley, Hays-Geschäftsführer für das Arbeitnehmerüberlassungsgeschäft, der bundesweit zuletzt 2600 Spezialisten beschäftigte: „Oft muss nicht der Ingenieur uns überzeugen, dass er der Richtige für uns ist, sondern wir ihn von uns.“ Mit Fachworkshops, regionalen Stammtischen und Weiterbildung macht sich Hays für Bewerber in diesem Segment attraktiv. Individuelle Betreuung und gute Bezahlung sollen ergänzend die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhalten oder sogar verbessern.

Im Schnitt bleibe ein überlassener Mitarbeiter knapp zwei Jahre beim Kunden, um dort ein Projekt zu realisieren, so Ley. Denn



Foto: Silicya Roth

Janusz Zych (rechts) ist als fest angestellter Mitarbeiter in der technischen Ausrüstung der Riempp Industrieservice Elektrotechnik GmbH tätig. Firmenchef Friedrich Riempp (li.) bot ihm den Job an, nachdem sich Zych als Zeitarbeiter bewährt hatte.

Prozess-Know-how und Konfliktmanagement gehören zu den Kompetenzen der Hays-Leute, die in der Regel auch die Konzernsprache des Kunden, meist Englisch, nahezu perfekt beherrschen.

Entsprechend gering ist die Abwerbequote der Spezialisten, die in der Branche oft nach sechs bis 18 Monaten ablösefrei wechseln dürfen. Auch dies ist ein Thema, das zwischen den Partnern verhandelt werden muss, damit die Geschäftsbeziehung auf Dauer funktioniert. Der Mannheimer, der in Stuttgart monatlich rund 30 Ingenieure vermittelt: „Es gibt Spezialisierungen, die beherrschen bundesweit nur acht Leute – wir haben vier von denen in der Datenbank.“

Mit Hays arbeitet auch Hartmann-exact in Schorndorf. Der Automobilzulieferer für berührungslose Positionssensoren und mechatronische Schaltsysteme, die zum Beispiel in die Airbagsteuerung eingreifen, beschäftigt im Remstal 200 Mitarbeiter, davon 50 Ingenieure in Entwicklung und Konstruktion, davon wiederum im Schnitt drei externe Spezialisten, die Überlasser wie Hays oder Ferchau stellen. Auch in der Produktion beschäftigt Geschäftsführer Jürgen Hofele Zeitarbeiter. Während sie dort aber als Krankheits- oder Mutterschaftsvertretung eingesetzt werden, schließen sie in der Forschung und Entwicklung Lücken, die vom

Fachkräftemangel herrühren. „Selbst die Personaldienstleister können meist unseren Bedarf nicht decken, weil die Spezialisten Vorerfahrung brauchen, um hier produktiv zu sein“, bedauert Hofele, der immer wieder externe Ingenieure übernimmt, die sich auf Dauer an den Betrieb und die Kreisstadt binden wollen.

In der Regel seien die Zeitarbeits-Ingenieure nach vier bis sechs Wochen so in die Thematik und Abläufe eingearbeitet, dass sie der Firma Nutzen stiften. Und weil die Nachfrage den Preis bestimmt, kosten Hartmann-exact die externen Ingenieure im Schnitt das Doppelte der eigenen Entwickler. Allerdings brächten sie mit ihren Ideen und Methoden oft „frischen Wind“ in die Abteilung.

Auch I.K.Hofmann erweitert aktuell sein Zeitarbeiterspektrum um Ingenieure. Das liegt daran, heißt es, dass zufriedene Kunden auch im Engineeringbereich mit den Nürnbergern kooperieren wollen, um die Zahl ihrer Dienstleister zu reduzieren. Zugleich habe man im Haus mittlerweile viel Know-how, um auch schwerer vermittelbare Ingenieure unterzubringen. „Nicht jeder Bewerber kann sich beim Vorstellungsgespräch gemäß seinen Kompetenzen adäquat verkaufen“, gibt Kathrin Winter ein Beispiel. Und selbst hier gebe es Fachkräfte, die durch Scheidung, Spielsucht, fortgeschrittenes Alter oder Brüche in der Erwerbsbiographie Handicaps hätten, die Firmen nicht immer zu tragen bereit sind. Auch dieses Fachkräftepotential will man bei Hofmann heben, bei deren christlicher Gründerin der soziale Aspekt der Teilhabe an Arbeit im Vordergrund steht.

Dieses Motiv der gesellschaftlichen Verantwortung spielt auch für Beate Schwarz, die in Göppingen das Recyclingunternehmen DU mit 190 Beschäftigten führt, eine Rolle. Saisonale Spitzen, wenn etwa Kommunen den Grünabfall entsorgt haben möchten, habe man „schon immer“ mit Zeitarbeitern »

Wir machen Ihre Maschine sicher.





**Weltweit.
Und ganz besonders in Schwaben.**

- Technisches Schulungszentrum in Bietigheim-Bissingen
- Beratung durch Experten in Maschinensicherheit
- Brandaktuelle Informationen zu Richtlinien und Normen in Spezialbereichen




www.schmersal.com



Interview „Für Langzeitarbeitslose ein Weg in die Beschäftigung“

BA-Chef Weise: Zeitarbeitsfirmen müssen neue Modelle entwickeln



Foto: BA

Unser Interviewpartner

Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstands
der Bundesagentur für Arbeit

Zeitarbeit hat zu Unrecht einen schlechten Ruf, sagt Frank-J. Weise, der bisherige Chef der Bundesagentur für Arbeit.

› Herr Weise, welchen Beitrag leistet Zeitarbeit, Menschen in Arbeit zu bringen?

› **Weise:** Zeitarbeit trägt zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bei. Sie ist insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte eine Möglichkeit, den Weg in Beschäftigung zu finden: Arbeitgeber und -nehmer lernen sich kennen, woraus sich eine Festanstellung ergeben kann. Daher arbeitet die Bundesagentur für Arbeit auch mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Wir achten dabei konsequent auf Qualitätsstandards, die von uns mit Zeitarbeitsunternehmen vereinbart wurden.

› Gibt es aus Ihrer Sicht einen weiteren Regulierungsbedarf?

› **Weise:** Die Große Koalition hat sich Änderungen beim Thema „Equal pay“ und bei der Überlassungsdauer vorgenommen. Das halte ich für vertretbar. Wichtig ist, dass weiter der Grundkonsens gilt, dass Zeitarbeit als flexible

Beschäftigungsform richtig und notwendig ist.

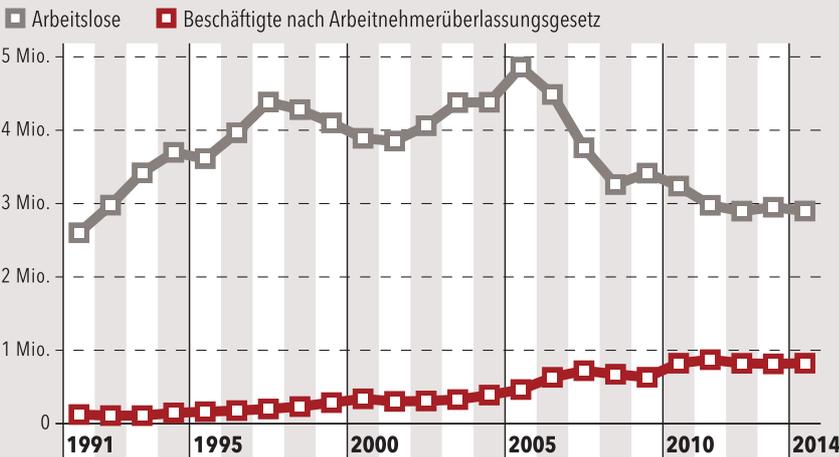
› Weshalb reden Unternehmer nach wie vor so ungern über Zeitarbeit?

› **Weise:** Den Eindruck kann ich nicht teilen und ich bin mit vielen Unternehmern im Gespräch. Sie schätzen dieses Instrument als flexible Ergänzung ihrer unternehmerischen Tätigkeit.

› Wie sehen Sie die Zukunft der Zeitarbeit?

› **Weise:** Der demographische Wandel und die Digitalisierung werden die Arbeitswelt insgesamt verändern und das wird sicher auch Auswirkungen auf die Zeitarbeit haben. Sie ist in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten zwar deutlich gewachsen, umfasst allerdings insgesamt lediglich 2,5 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Zeitarbeitsunternehmen werden ihren Kunden neue Dienstleistungsangebote präsentieren müssen. Beispielsweise unterstützen Zeitarbeitsfirmen ihre Arbeitgeberkunden bei der Erprobung und Übernahme von potenziellen Mitarbeitern sowie bei der Suche nach geeigneten Fachkräften.

Entwicklung der Zeitarbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

› Was halten Sie von Initiativen – nicht nur in der Pflege – Mitarbeiter direkt in Flüchtlingsheimen zu rekrutieren?

› **Weise:** Je früher eine Integration – auch in den Arbeitsmarkt – gelingt, umso besser. Genau deshalb sind wir in ganz enger Abstimmung mit den Erstaufnahmestellen. Wir haben mit anderen Behörden gemeinsam ein Modellprojekt zur Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern in Deutschland initiiert. Ziel des Projektes „Early Intervention“ ist es, frühzeitig Potenziale für den Arbeitsmarkt zu identifizieren und gezielt Vermittlungsdienstleistungen bereitzustellen. Wir können geeignete Asylbewerber so rechtzeitig und zugeschnitten auf ihr Qualifikationsprofil in Prozesse und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration einbeziehen. Es zeigt sich aber vor allem eines: Für eine gelingende Arbeitsmarktintegration in Deutschland ist das Thema Sprache, gerade auch bei guter Qualifikation, zentral. Daher ist es wichtig, dass Bund und Länder hierauf einen Fokus legen. ◀



Lohnfertigungen in Blech. Von JUST.

Teil- und Komplettlösungen in Blech, auch Prototypen, Vor- und Kleinserien. Von der Entwicklung über die Produktion bis zur Weiterverarbeitung/Montage – alles aus einer Hand.



JUST GmbH Blechbearbeitung 73235 Weilheim/Teck Fon +49 (0)7023 9504-0 <http://blech.just.de>

Blechbearbeitung. JUST in time.



Unter Fachkräftemangel leidet auch Hartmann-exact in Schorndorf. Lücken in Forschung und Entwicklung schließt Geschäftsführer Jürgen Hofele mit Zeitarbeitskräften. Eine von ihnen ist Sabrina Wagner.

abgedeckt. In der Regel sind dann zuverlässige Menschen auch ohne Sprachkenntnis gefragt, die nach ein, zwei Stunden Einführung in die Arbeitsicherheit auf dem Lkw mitfahren und Biosäcke und gebündelte Gartenabfälle einsammeln.

Auch für langfristige Krankheitsvertretungen im Büro greift Beate Schwarz auf die Option der Zeitarbeit zurück. Die Politik bittet sie dringend, den sensiblen Markt nicht weiter zu regulieren. Die Firmen bräuchten die Flexibilität, „bei der es doch längst nicht mehr um Ausbeutung oder Lohndumping geht“. Das Instrument der Zeitarbeit helfe zum Beispiel bei einem Personalengpass, wenn ein Vertrag demnächst endet und ein Folgeauftrag noch nicht ansteht. In ihrem konkreten Fall profitieren davon auch 60-jährige Zeitarbeiter. Schwarz: „Würde die Beschäftigungsdauer von 24 auf 18 Monate reduziert, wie aktuell diskutiert wird, müsste ich mich von einem solchen Arbeiter trennen.“ Denn wegen dessen Erkrankungsrisiko könne sie ihn nicht fest anstellen. So trage die Zeitarbeitsfirma das Risiko, an dem sie sich finanziell beteilige.

Die Recherche zeigte auch: Im Mittelstand – zum Beispiel bei Riempp, Hartmann-exact oder DU – macht die Zeitarbeit nie mehr als drei oder maximal fünf Prozent des Belegschaftsvolumens aus. Mehr ist aus strukturellen Gründen gar nicht machbar, heißt es überall. Die Automobilhersteller dagegen, wo etwa Pkw-Modellzyklen fünf bis sieben Jahre dauern, vereinbaren mit ihren Betriebsräten Zeitarbeiterquoten von sechs bis acht Prozent. Dadurch puffern sie das Auslastungsrisiko, wenn zum Beispiel eine Produktion über Monate hochgefahren wird, eine Krise kommt oder ein Modell floppt. Allerdings mag sich kein Personalmanager am Telefon öffentlich zu dieser Strategie bekennen.

Ähnliches gilt für Verrechnungssätze und betriebswirtschaftliche Betrachtungen, die tatsächlich dermaßen kompliziert sind, dass jede pauschale Aussage falsch wäre. Einhelliger Tenor aber überall: Es geht nicht ums Kosten drücken, sondern darum, Flexibilität zu gewinnen. Entsprechend ist der Zeitarbeiter für den Auftraggeber in der Regel immer teurer, zumal

er oft Einarbeitung und Orientierung braucht – bei gleichzeitiger Beschränkung auf weniger Tätigkeiten. Da aber immer mehr Firmen das Instrument der Zeitarbeit nutzen, über diesen Weg künftige Mitarbeiter zu rekrutieren, sparen die Unternehmen auch Kosten. Einhellig bestätigten die Zeitarbeitsfirmen, dass dieser Aspekt an Bedeutung gewinnt. Rund 30 Prozent der Betriebe in der Region nutzten diesen Effekt bereits. Teils suchen, finden, sichten und vermitteln die Zeitarbeitsfirmen mit konkretem Auftrag Fachkräfte gezielt und erhalten hierfür 2,5 bis drei Monatsgehälter Provision. Im Gegenzug reduzieren Firmen ihre Personal- und Rekrutierungsabteilungen. Ähnlich verhält es sich, wenn Zeitarbeiter in Stammebelegschaften wechseln. Je nach Deal dürfen sie nach sechs, zwölf oder 18 Monaten ablösefrei übernommen werden.

Eine andere Frage ist, was vom Stundenverrechnungssatz beim Zeitarbeiter ankommt und was bei seinem Überlasser verbleibt, der ihn sozialversicherungspflichtig beschäftigt samt Urlaubsanspruch, Krankheits- und Vermittlungsrisiko. Auch hierzu gibt es keine verbindlichen Aussagen, doch dürfte der Prozentsatz bei 70 zu 30 liegen, wobei die Zeitarbeits-



Leonhard Fromm
Freier Journalist
Schorndorf
info@der-medienberater.de

firma als Arbeitgeber immer mehr Aufwand in Sprach- und Qualifizierungserwerb, zum Beispiel Gabelstapler- oder Lkw-Führerschein, sowie soziale Kompetenzförderung und Motivationsunterstützung investiert. Vor diesem Hintergrund gehen immer mehr Personaldienstleister dazu über, Arbeitskräfte aus Ost- oder Südeuropa für den hiesigen Arbeitsmarkt zu akquirieren. ◀

SO EINFACH KANN IHR BUSINESS SEIN!

DER KLEINSTE PREIS FÜR DIE GRÖSSTE FLOTTE DER WELT. FLEXIBEL VON A NACH B FÜR IHR UNTERNEHMEN



ATTRAKTIVE
KOSTENLOSE
PARKPLÄTZE DIREKT
NEBEN TERMINAL 1
UND AN DER
MESSEPIAZZA



**CAR
2GO**

Schreiben Sie uns: stuttgart-business@car2go.com
www.car2go.com